

Enseigner ... apprendre

Les solutions miracles n'existent (peut-être...) pas !*

Daniel Trottier

Professeur en techniques
d'éducation spécialisée
Cégep de Rimouski

... où il sera question de stages, de nombreuses différences difficiles à harmoniser, de moyens pour ce faire, et de miracles espérés qui ne se réalisent pas complètement...

LE STAGE : UN OUTIL DE FORMATION

Nous sommes toutes et tous un peu familiers avec la notion de stage, soit pour en avoir entendu parler, soit parce que c'est une forme d'apprentissage qui fait partie de la discipline enseignée.

En fait, il s'agit d'une expérience supervisée d'apprentissage de la profession, prévue dans un programme et qui se déroule dans un milieu de travail identifié comme milieu d'intervention actuel ou potentiel d'un technicien ou d'une technicienne.

C'est donc dire que le stage permet un apprentissage pratique du métier ; il assure également une expérience personnelle de mise en situation et finalement, il confronte les stagiaires aux exigences du marché du travail.

La démarche est donc fort louable, fondamentalement essentielle à la formation, mais parfois bien difficile à contrôler.

LES DIFFICULTÉS

La diversité des objectifs

La diversité constitue une des caractéristiques évidentes des stages ; elle constitue à la fois une richesse et une source de difficultés.

Cette diversité se manifeste tout d'abord sur le plan des objectifs. Le ou la stagiaire doit acquérir des connaissances sur son milieu de stage : les objectifs, l'organisation, le fonctionnement, les ressources. Il lui faut aussi se soucier de connaître la clientèle, ses caractéristiques, ses capacités, ses limites et les multiples façons privilégiées par le milieu pour intervenir auprès de cette même clientèle... sans oublier la nécessité de faire le point sur ses attitudes personnelles.

Et lorsque les élèves doivent faire trois stages différents durant leur formation, il devient absolument essentiel d'harmoniser ces stages entre eux : non seulement les objectifs sont-ils diversifiés, mais encore faut-il qu'ils soient organisés en séquence, d'un stage à l'autre, et de façon graduelle, pour assurer à la démarche une continuité et une progression stimulante pour l'élève.

Encore la diversité...

Et que dire maintenant de la diversité des milieux ! Bon an, mal an, il faut composer avec une bonne douzaine de milieux, les uns très structurés, où tout est défini, où le rôle des stagiaires est clairement établi (parfois de façon beaucoup trop restrictive pour s'accommoder facilement des objectifs poursuivis...) ; alors qu'à l'autre extrême, tout est possible, mais sans beaucoup de support de la part du milieu.

Cette situation découle de la possibilité qui est offerte aux élèves de choisir la clientèle avec laquelle ils veulent réaliser leur stage et de la politique du département qui exige que chaque élève vive, d'un stage à l'autre, des expériences différentes.

Mais il serait intéressant ici d'ouvrir une parenthèse...

Il y a fort longtemps (disons avant 1982... c'est déjà si loin !), les stagiaires placés dans différents organismes ou services ne devaient en aucun cas être considérés comme du personnel d'appoint :

c'étaient des élèves placés en situation d'apprentissage. Nous pouvions nous permettre d'être intraitables sur ce point, même si le placement en était rendu parfois difficile ! Puis ce fut la sombre période des diminutions de ressources : il fallait couper « dans le gras... » disait-on ! On devine la suite : soudainement, tout le monde voulait (et veut encore) des stagiaires ! Les organismes et services venaient-ils tout à coup de comprendre (tous en même temps...) la grandeur et l'importance de leur mission de formation ? Évidemment oui ! (Ce serait une gaffe diplomatique de prétendre le contraire...) Mais on venait aussi de trouver une façon d'obtenir des ressources supplémentaires pour réaliser des tâches dont il devenait problématique de maintenir la qualité.

Et c'est à compter de cette époque que nous avons commencé à perdre le contrôle véritable de la formation en stage ; l'ensemble des objectifs à atteindre devenait relativement secondaire : le ou la stagiaire devait d'abord s'acquitter de la tâche que le milieu lui réservait et ensuite, bien sûr, on pouvait greffer à cela, dans la mesure du possible, d'autres objectifs que le formateur ou la formatrice pouvait juger pertinents... C'est ce qui a conduit certains milieux à établir un déroulement de stage répondant à leurs exigences de travail, et le personnel enseignant à tenter d'adapter les objectifs pédagogiques à la démarche privilégiée par le milieu.

En conséquence, il devenait difficile d'assurer une certaine **uniformité de formation** et une **cohérence** d'un stage à l'autre.

Le grand nombre d'intervenants

Le grand nombre d'intervenants qui gravitent autour d'un stage constitue un autre phénomène qui ne doit pas être négligé : stagiaire, consultant ou consultante (personne qui assure le suivi dans le milieu), chef d'unité ou responsable du milieu et enseignant ou enseignante qui assure la supervision.

* Tiré de *Lignes pédagogiques*, cégep de Rimouski, vol. 3, n° 3, avril 1990.

Enseigner ... apprendre

Comment mettre tout ce beau monde sur une seule et même longueur d'onde lorsqu'on parle d'évaluation ? Comment faut-il évaluer ? Qu'est-ce qui est important ? Que signifie une note de 74% ? Qui a le dernier mot ?

La personne consultante dira que la ou le stagiaire est « très correct » (mais on découvrira que l'élève partage la même approche et privilégie les mêmes attitudes que celle-là...) alors que la ou le chef d'unité affirme que « ça ne va pas très bien » (mais on se rend compte qu'une guerre souterraine se vit entre ces deux personnes...) Et pour couronner le tout, la ou le stagiaire assure « que tout va très bien, madame la Marquise » !

Ça fait sourire ? Et pourtant, ce n'est pas tout !

Après avoir subtilement tenté de cerner la vérité, tout en marchant sur des œufs à force de ménager la susceptibilité des uns et des autres, on revient au département pour tenter d'harmoniser les résultats : certains et certaines ont utilisé une grille très serrée qu'ils ont poussée et développée davantage sous certains aspects, d'autres ont tout simplement « jasé » de la situation, alors que d'autres enfin ont tâté un peu de l'un et de l'autre.

Après des discussions répétées et parfois difficiles, on proposera des formules de compromis, souvent basées sur des façons de catégoriser le fonctionnement en stage, auxquelles catégories on associera des notes (du genre : performance inférieure : 65%, moyenne : 72%, supérieure : 82% ; ou encore : non atteint : 50%, en voie d'atteinte : 65%, atteint : 80%).

Mais il se trouvera toujours quelqu'un ou quelqu'une qui réclamera, à juste titre, davantage de nuances ou plus de rigueur.

Et revoilà les discussions qui pointent à l'horizon !

LA SOLUTION...

En analysant, la situation, il nous est apparu que tous les facteurs de diversité expliqués ici avaient toujours été perçus

comme des problèmes et qu'en conséquence, nous avions tenté, pour nous en sortir, de trouver une façon d'uniformiser ces facteurs. Mais après bien des essais de nivellement, la diversité demeurerait toujours aussi présente, manifestant sans fléchir ses nombreuses facettes.

À un certain moment, il a bien fallu reconnaître l'évidence : il serait probablement impossible de trouver une façon satisfaisante d'harmoniser toutes ces réalités, tant et aussi longtemps que nous allions croire que c'était là l'objet essentiel de la démarche d'apprentissage qu'effectuaient les élèves en stage.

Alors... se pourrait-il qu'au-delà des observations, des comportements « terminaux », des notions apprises, des gestes posés, bref de tout le quotidien spécifique à une ou un stagiaire particulier dans un milieu précis, se pourrait-il qu'il y ait quelque chose, une démarche commune à tous mais qui relève d'un autre niveau que de l'expérience immédiate ?

N'y aurait-il pas, au-dessus de tout cela une démarche d'apprentissage que chaque stagiaire réalise et qui constitue la structure fondamentale de ce moyen de formation ?

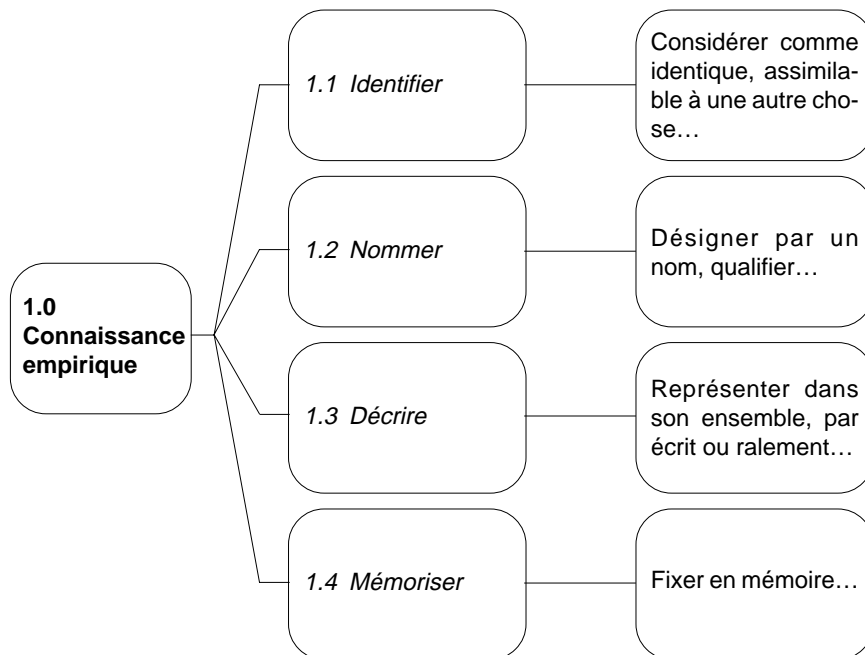
Si nous pouvions articuler une telle démarche universelle et indépendante des individus, des milieux, des formatrices et formateurs, n'aurions-nous pas entre les mains enfin l'objet sur lequel faire porter une évaluation qui serait la moins subjective possible ?

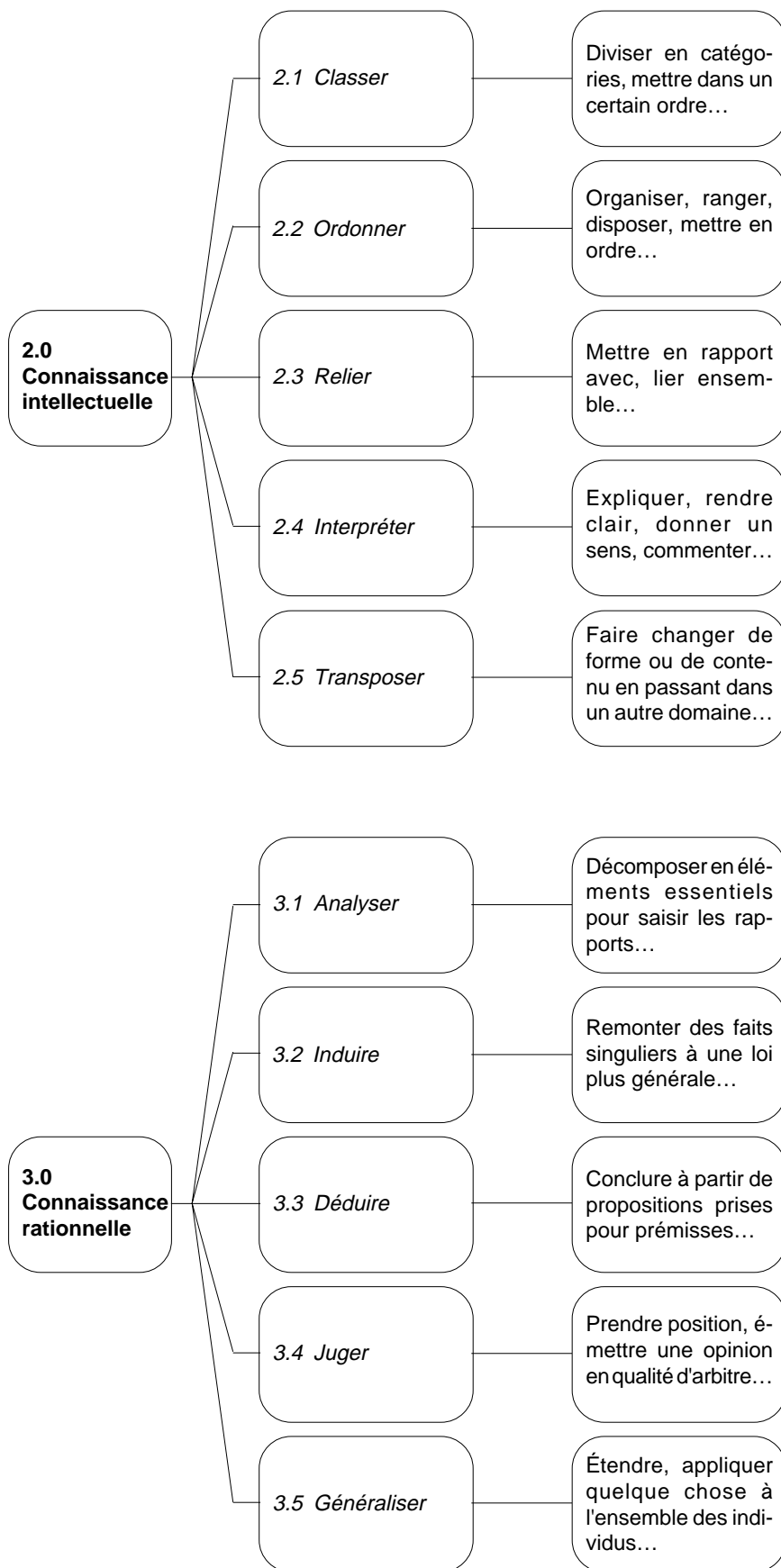
Une taxonomie

En réfléchissant à ce que pourrait être cette démarche, nous avons repris une idée bien commune, évidente et qui n'est surtout pas très novatrice mais qu'on oublie parfois : lorsqu'on apprend quelque chose ou qu'on essaie de développer une idée, il faut partir des éléments les plus simples pour en arriver aux plus complexes.

Cette évidence sur le développement hiérarchique des connaissances nous a conduits tout naturellement à explorer le vaste univers (j'exagère à peine...) des taxonomies : il y en a vraiment pour tous les goûts !

Et comme par hasard, Jan Palkiewicz a proposé un système de développement hiérarchique des connaissances qui convient assez bien aux acquisitions qu'il est possible de faire en stage, puisqu'il conduit tout naturellement à la maîtrise des habiletés auxquelles un stage fait appel.





La démarche proposée commence donc tout simplement par la **connaissance empirique** : la où le stagiaire peut accumuler des connaissances en identifiant des éléments perçus dans son milieu de stage.

L'élève ayant identifié certains éléments importants dans son milieu de stage, (il peut tout aussi bien s'agir de besoins, de règles de fonctionnement, d'horaire de travail que de comportements chez la clientèle...), il lui faut mettre un peu d'ordre dans ses connaissances.

C'est à ce moment qu'intervient le deuxième niveau de la démarche, qui se base sur la **connaissance intellectuelle**.

Il s'agit maintenant pour l'élève d'établir des relations entre les données perçues, ce qui nous permet de voir jusqu'à quel point ce qui a été observé est compris.

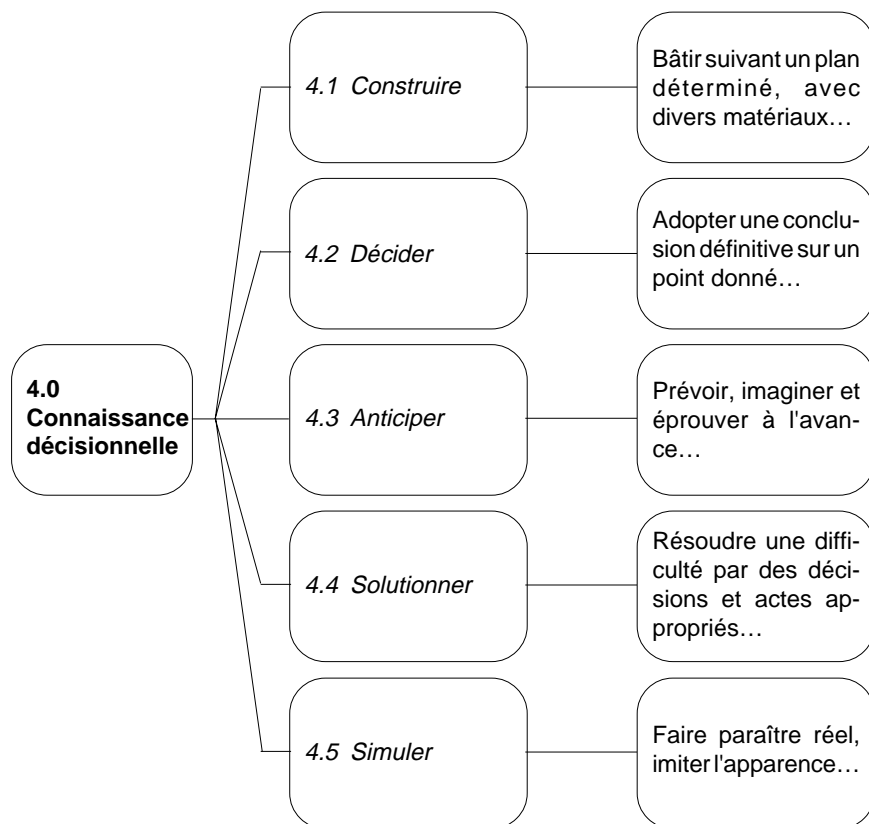
Mais ce n'est pas tout de faire des liens. Il faut aussi que l'élève réfléchisse à ses découvertes, il lui faut tenter de mieux comprendre, essayer de voir le pourquoi des choses, se faire une opinion, peut-être même identifier des principes qui ne sont pas du tout évidents. L'élève va maintenant utiliser la **connaissance rationnelle** ; il va utiliser sa faculté de penser, sa raison, pour se « faire une idée de la situation. »

Après avoir réalisé toutes ces étapes, l'élève arrive au terme de la démarche et sera bientôt prêt à passer à l'action.

Il faut maintenant faire des choix, décider de l'action à entreprendre et de la façon dont cela doit être fait. À cette étape, la où le stagiaire aura besoin d'utiliser toutes les ressources de la **connaissance décisionnelle** (voir page suivante).

En somme,

1. il s'agit de recueillir des observations,
2. d'apprendre à les organiser de façon cohérente,
3. de bien comprendre toutes les composantes de la situation,
4. et finalement de décider des actions.



Et il suffit donc, avec une dose respectable d'imagination et une connaissance adéquate des milieux, de produire un cahier d'activités où chaque objectif spécifique, transformé en un thème approprié, est développé progressivement.

L'élève observe, organise ses observations, réfléchit sur le phénomène et finalement décide de ce qu'il ou elle doit faire.

Une telle démarche nous permet enfin de nous dégager des particularités de chaque situation. Ce qui est véritablement important, c'est que le ou la stagiaire apprenne à penser son intervention, à articuler entre elles les diverses opérations qui mènent à une action appropriée, élaborée en toute connaissance, peu importe que l'objet de sa réflexion soit l'évaluation des besoins d'une clientèle, la connaissance des composantes du milieu, l'exercice d'une relation d'aide avec un client ou une cliente ou un rajustement de ses actes professionnels. Tous ces éléments sont simplement des prétextes pour **apprendre à penser**... et de toutes les acquisitions imaginables, c'est cet apprentissage qui est le plus utile, parce que **transférable** à n'importe quel autre milieu, clientèle ou situation.

En faisant donc maintenant porter notre évaluation sur la capacité de l'élève à organiser sa réflexion (comme cela se révèle dans la suite des exercices qu'il ou qu'elle réalise), nous parvenons dans une certaine mesure à échapper aux pièges des particularités inconciliables. Nous nous assurons également qu'une bonne note obtenue en stage a une signification universelle et qu'elle ne représente pas seulement des acquisitions spécifiques à un milieu, très « pointues » et difficilement transférables.

L'APPLICATION ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Tous les enseignantes et enseignants superviseurs ont vu d'un très bon œil l'arrivée de cet outil qui allait enfin régler une multitude de problèmes ! Mais la réalité est encore une fois revenue à la charge, sous la forme d'ambiguïtés, d'opinions un peu différentes sur l'application, de difficultés appréhendées...

La production d'un outil de travail

Alors comment utiliser tout ce beau système ?

Nous devons maintenant retourner aux objectifs d'apprentissage, qui sont habituellement élaborés par le comité de coordination provinciale.

Un objectif général pourrait être, par exemple, d'*expérimenter le processus d'intervention dans le milieu* et un des nombreux objectifs spécifiques associés serait d'*établir les bases d'une relation de travail avec les autres intervenants*.

Nous pouvons prendre cet objectif spécifique et en faire ensuite un thème de travail que l'élève sera en mesure d'exploiter dans son milieu.

Mais qu'allons-nous lui demander de faire exactement ?

De reprendre tout simplement, avec le thème *Relations de travail avec les autres intervenants*, la démarche que Palkiewicz propose :

1. Découvrir la situation de façon empirique

Exemple : « Identifiez les intervenants avec lesquels votre travail vous met en contact le plus fréquemment ».

2. Mettre de l'ordre dans ses observations

Exemple : « Mettez par ordre d'importance les facteurs qui, d'après vous, ont facilité votre collaboration avec les autres intervenants ».

3. Réfléchir sur certains éléments de la situation évoquée

Exemple : « Dressez un portrait des relations de travail qui existent dans votre milieu de stage ».

4. Et finalement décider d'une action ou d'une solution qui pourrait être appropriée

Exemple : « Expliquez les recommandations que vous feriez pour améliorer les relations de travail dans votre milieu de stage ».

Enseigner ... apprendre

Il fallait que chacune et chacun s'approprié l'outil, en explore le contenu, sache l'utiliser afin de pouvoir le « vendre » aux élèves... Ces stagiaires auxquels nous devons maintenant donner une autre forme de support, parce qu'elles et ils ne sont pas très familiers avec une démarche de ce genre, parce qu'il faut faire des choix de situation, parce que la découverte de la signification des choses leur appartient, parce qu'il faut « écrire »...

Après six semaines d'utilisation, il est déjà possible d'identifier certains éléments qui devront être discutés, évalués et probablement rajustés. Dans l'état actuel des choses, ces modifications ne touchent cependant en rien les idées de base ; il s'agit seulement de rendre l'outil plus souple d'utilisation.

Si c'était à refaire ? Peut-être serait-il souhaitable que tous les utilisateurs et utilisatrices soient, dès le point de dé-

part, associés et responsables de la réflexion qui conduit à l'élaboration d'une telle démarche. Chacun et chacune s'y reconnaîtrait plus facilement, le rodage serait certainement plus rapide et les retombées attendues plus immédiates.